



Cornell University
ILR School

Cornell University ILR School
DigitalCommons@ILR

Articles and Chapters

ILR Collection

9-2006

Corporate Social Responsibility and Workers' Rights (Chinese)

Lance Compa

Cornell University, lac24@cornell.edu

Follow this and additional works at: <https://digitalcommons.ilr.cornell.edu/articles>

 Part of the [Labor Relations Commons](#)

Thank you for downloading an article from DigitalCommons@ILR.

Support this valuable resource today!

This Article is brought to you for free and open access by the ILR Collection at DigitalCommons@ILR. It has been accepted for inclusion in Articles and Chapters by an authorized administrator of DigitalCommons@ILR. For more information, please contact catherwood-dig@cornell.edu.

If you have a disability and are having trouble accessing information on this website or need materials in an alternate format, contact web-accessibility@cornell.edu for assistance.

Corporate Social Responsibility and Workers' Rights (Chinese)

Abstract

[Excerpt] Corporate social responsibility (CSR) brings an important dimension to the global economy. CSR can enhance human rights, labor rights, and labor standards in the workplace by joining consumer power and socially responsible business leadership—not just leadership in Nike headquarters in Oregon or Levi Strauss headquarters in California, but leadership in trading house headquarters in Taiwan and Hong Kong, and leadership at the factory level in Dongguan and Shenzhen. Ten years ago, I would not have said this. I viewed corporate social responsibility and corporate codes of conduct as public relations maneuvers to pacify concerned consumers. Behind a facade of social responsibility, profits always trumped social concerns. CSR was only a fig leaf hiding abusive treatment of workers. But in recent years some concrete, positive results from effectively applied CSR programs convinced me of their value. In Mexico in 2001, workers at the Korean-owned KukDong sportswear factory succeeded in replacing a management and government dominated trade union with a democratic union of the workers' choice. Compliance officials from Nike and Reebok, two of the largest buyers, joined forces with the Fair Labor Association (FLA) and the Workers Rights Consortium (WRC) enforcing their codes of conduct to achieve this result.

Keywords

corporations, social responsibility, workers' rights, labor movement, labor rights, human rights

Disciplines

Labor Relations

Comments

Suggested Citation

Compa, L. (2006). Corporate social responsibility and workers' rights [Electronic version]. *Peking University Law Journal*, 18(5), 517-522.

企业社会责任和工人的权利

Lance Compa (吴小村 译)*

企业社会责任(CSR)是世界经济的一个重要方面,它联合消费者的力量和对社会负责的商业领导,来改善人权状况、劳工权利和工作场所的劳动标准。这些商业领导力量不仅有设于俄勒冈的耐克(Nike)总公司和位于加利福尼亚的李维·斯特劳斯(Levi Strauss)总公司,还有总部设在台湾和香港的商社,以及东莞和深圳的工厂。

若在10年前,我可不会这么说。那时,我认为企业社会责任和企业行为守则不过是用来使疑虑的消费者平静下来的公共关系策略。在社会责任的外壳之下,企业利润总是压倒社会利益。企业社会责任不过是用来掩盖虐待劳工的遮羞布。

但是近年来,企业社会责任运动得以有效开展,产生了实际而积极的成果,使我确信了其价值所在。2001年,韩国运动服装 Kukdong 在墨西哥的工厂的工人们成功地选举产生民主的工会,取代了由企业管理层和政府控制的工会。取得这样的结果,是由于这家工厂最大的客户,耐克和锐步(Reebok)公司的行为准则执行人员,与公平劳工协会(FLA)和“劳工权协会”(Worker Rights Consortium, WRC)通力合作,共同实施其行为准则。

还有一些重要的帮助来自工人援助中心(Centro de Apoyo al Trabajadora, CAT),一个墨西哥的非政府组织,以及韩国国际团结社(KHIS),一个韩国非政府组织。KHIS在沟通韩国管理层和墨西哥工人的“文化鸿沟”过程中起到了关键的桥梁作用。国际劳工权利基金(ILRF)和Verité 监察组织的独立测评也对这一积极的成果做出了贡献。^[1]

2003年,我在斯里兰卡参观了一些工厂和工会,那里的工人们建立了民主的工会并签订了公平的集体协议。工会代表告诉我,能取得这样的成果多亏了品牌厂商的介入,它们要求当地的工厂管理者遵守其行为准则。在一个关键的案例中,Jaqalanka 有限责任公司的运动服装工厂,联合了工会、斯里兰卡非政府组织另类政策中心(NGO Center for Policy Alternatives)以及

* Lance Compa: 美国康耐尔大学产业与劳动关系学院的高级讲师; 吴小村: 北京大学法学院 2005 级法律硕士。

[1] Jeff Hermanson, "Global Corporations, Global Campaigns: The Struggle for Justice at Kukdong International in Mexico," unpublished paper presented to Cornell seminar on labor revitalization, April 6, 2004 (on file with author); Jeremy Blasi, "Kukdong: A Case of Effective Labor Standards Enforcement," Henning Center for International Labor Relations, UC Berkeley, at <http://henningcenter.berkeley.edu/gateway/kukdong.html>; Workers Rights Consortium, WRC Investigations: Re: Complaint Against Kukdong (Mexico): Report and Recommendations (June 20, 2001), Workers Right Consortium, at http://www.workersrights.org/Report_Kukdong_2.pdf

我早期所持的批评态度也是有实际根据的。在上世纪90年代中期,企业行为准则运动进行了20年,却成果寥寥。七、八十年代的苏利文原则(Sullivan Principles)——针对在南非经营的美商公司的行为准则——并没有明显地影响到那里的种族隔离制度。而当时的美国公司之所以签署这些原则,是担心消费者可能会抵制其产品。签署苏利文原则后,这些公司就可以披着“社会责任”的外衣在种族主义盛行的南非继续获取利润。最后,种族隔离制度在南非被推翻,也只是严厉的国际经济制裁和南非人民解放斗争的结果。^[3]

1976年,美国公司介入推翻智利民选的社会党政府的阴谋活动,^[4]随着这一事件戏剧性地曝光,主要国际机构建立了一套新的跨国公司行为准则。联合国、经济合作发展组织(OECD)和国际劳工组织均制定了系列的宣言和行为指导,在其要实现的众多目标之中,保护劳工权益就是一个。^[5]

美国阻碍联合国准则的推行。经济合作发展组织采用了其对跨国公司的指导方针,而国际劳工组织则采用了其有关跨国公司的三方宣言原则。然而,这些措施对企业行为并未产生明显的影响。申诉启动所谓的外交性“触点”之间的磋商。但是这些官员对侵犯劳工权利的公司并没有任何行动。事实上,这些“申诉”根本算不上“申诉”,它们必须是“澄清的要求”(经济合作发展组织)或者“解释的要求”(国际劳工组织),而且对于侵犯劳工权利的公司名称,这些“要求者”还不能提及。^[6]

二、“外部”和“内部”的行为准则

苏利文原则以及诸如经济合作发展组织、国际劳工组织等跨政府机构所确立的准则可以被称为“外部”行为准则。这些准则形成于企业外部,而要求企业管理者承诺遵守。它们失败了。但民间团体的行动仍在继续,他们通过媒体揭露使用童工、强迫劳动、恶劣的工作条件、暗杀工人组织者等暴虐行为。这些事件使企业的社会形象一落千丈,并要求这些企业改变做法。

上世纪80年代末,90年代初期,几家品牌公司制定了自己的“内部”行为准则。如 Ree-

[2] Transnational Information Exchange, “Victory for FTZUW workers at Jaqalanka Ltd, Sri Lanka,” at <http://www.tieasia.org/Jaqalanka.htm>

[3] Jorge Perez-Lopez, “Promoting International Respect for Worker Rights through Business Codes of Conduct,” 17 Fordham Intl L. J. 1 (1993).

[4] Multinational Corporations and United States Foreign Policy: Hearings before the Subcomm. On Multinational Corporations of the Senate Comm. On Foreign Relations (the “Church Committee”), 94th Cong., 1st sess., 381-86 (1975).

[5] Draft United Nations Code of Conduct on Transnational Corporations, May 1983, 23 ILM 626 (1984); Organisation for Economic Co-operation and Development; Guidelines for Multinational Enterprises (1976, updated in 2000), at <http://www.oecd.org/>; International Labour Organization, Tripartite Declaration of Principles Concerning Multinational Enterprises and Social Policy (1977), at <http://www.ilo.org/public/english/employment/multi/tridecl/index.htm>. 更拓展性的讨论, David Weissbrodt and Muria Kruger, “Norms on the Responsibilities of Transnational Corporations and Other Business Enterprises with Regard to Human Rights,” 97 A. J. I. L. 901 (October 2003).

[6] Trade Union Advisory Committee (TUAC), “A Users’ Guide for Trade Unionists to the OECD Guidelines for Multinational Enterprises,” at <http://www.tuac.org/publicat/guidelines-EN.pdf>.

bok、Levi's、Nike、J. C. Penney 等,就宣布其全球生产链上的供应商必须遵守公司的内部守则,否则将面临失去订单的危险。它们表示自己会负责监督检查和实施守则。

在推行公司倡导的内部行为准则的运动中,利维斯公司和锐步公司走在了前列。他们在制定自己的守则时,参考了联合国的“世界人权宣言”,国际劳工组织公约等国际人权文件。它们建立了监察和实施机制,根据外国供应商工厂的实际情况设计了详细的问卷,派出审计人员突击检查,还设立负责守则实施的专员进行监督。^[7]

三、“狐狸与鸡窝”问题

Levi's 和 Reebok 在贯彻实行其内部行为准则方面做得很好。但是,内部准则有其固有的弱点。根据对全球上百、甚至上千家工厂的调研,即使是最勤勉的、最有社会责任意识的公司也不能保证其所有供应厂商都不出现滥用劳力的现象。在供应商的厂中总能发现童工使用、不安全的生产环境和因工会活动而解雇工人的事情,甚至还有更为严重的滥用。这类事情不断在媒体上曝光,给人造成深刻的印象——公司内部行为准则是虚伪且失败的。^[8]

企业自己监督实施自己的行为准则,不可避免地导致了“狐狸监管鸡窝”的费用。批评者认为,管理者会隐瞒虐待工人的行为而不会将其置于公众审查之下。因此,要求一个不受企业控制的、独立的监督审核机制便成为不可阻挡的趋势。^[9]

四、新的“利益相关者”行为准则

现在出现了新一代的守则,被称为“多方利益相关者”考虑。公司、工会、人权组织、社区以及发展组织和其他非政府组织都积极参与来制定出一个行为准则。这些利益相关者行为准则在劳工权利保护方面的条款包括对供应商工厂进行监督、审核、认证,实施机制和透明度原则。这一运动中最重要组织有公平劳工协会 (FLA)、工人权利联盟 (WRC)、社会责任国际组织 (SAI)、道德贸易组织 (ETI)、洁净衣服运动 (CCC) 和环球服饰生产社会责任组织 (WRAP)。^[10]

由于篇幅所限,对这些组织间的区别以及它们相互之间尖锐的对抗、嫉妒和批评就不一一说明了。按照其中有些组织的规定,监督、审核及认证应由发达国家的“社会审计”公司进行,而其中部分公司不过是财务审计公司的新部门;而另外一些组织则允许发展中国家的非政府

[7] 关于前述更为广泛性的讨论,参见 Lance Compa and Tashia Hinchliffe-Daricarrere, “Enforcing International Labor Rights Through Corporate Code of Conduct,” 33 Col. J. Transnational L. 663 (1995).

[8] 例如, Robert Collier, “Pressure Mounts on U. S. Apparel Industry; Saipan lawsuits boost drive for conduct code,” San Francisco Chronicle, February 15, 1999, at A1; William J. Holstein; Brian Palmer; Shahid Ur-Rehman; Timothy M. Ito, “Santa's Sweatshop,” U. S. News & World Report, December 16, 1996, at 50.

[9] Mark B. Baker, “Private Codes of Conduct: Should the Fox Guard the Henhouse?,” 24 U. Miami Inter-Am. L. Rev. 200 (1992); Robert L. Liskin, “Corporate Codes of Conduct and Product Labeling Schemes: The limits and possibilities of prom-

百四,而不是降低交易额,从而损害它们试图帮助的工人的利益,当然这些“严厉”的体制也融入了“宽容”的体制,以寻求状况的改善和守则的遵守。为公平起见,只有在给予了足够的通知和改正机会之后,方可采取此类撤销合同的行为。

五、问题：“北方”发达国家的角度

有一个问题,那就是企业社会责任和行为准则主要是存在于北方发达国家的现象。公平劳工协会、工人权利联盟、社会责任国际是设在华盛顿和纽约,而不是在上海和圣保罗建立与发展起来的。道德贸易行动(Ethical Trading Initiative)和洁净衣服运动(Clean Clothes Campaign)是在伦敦和阿姆斯特丹发起开展,而非雅加达和内罗比。

企业社会责任要产生效果,需要发展中国家的商业领导、工会成员和非政府组织的参与和承诺。这并不是说要对企业社会责任避而不谈,虽然至今为止它的介入是失败的或者说还有限,而是说要使发展中国家的社会成员也融入到企业社会责任的发展进程中来。^[11]

六、注意:企业社会责任只是补充而不能代替劳动法和集体谈判

当国家政府不能严格执行国内、国际劳动标准时,企业社会责任会是非常重要的后备措施。政府不可能监察所有的工厂,也不可能抓住所有的违法者。当工人不能从集体谈判获得帮助时,企业社会责任却能够帮助他们。工会面临着世界范围的组织和谈判危机。很多全球化程度最高的制造业和商业部门,比如农业、服装和电子行业都存在工会大量缺失的状况,没有组织的工人只能凭借自己的力量抗争和谈判。

行为准则为改善工人的权益提供了新途径:利用民间团体的监督、消费者的购买力和具有社会责任感的商业领导实现私人部门的自律。但是企业社会责任的人权倡导者和商业推动者必须把眼界放得更宽阔一些。企业社会责任能够对劳工权利的保护很有帮助,但只靠企业社会责任还不够。

一个平台要有三条腿才立得住。只有一两条腿,它就会倒下来。要为劳工权益保护创建稳定的平台,企业社会责任还必须加上另两条腿:

- (1) 政府当局严格执行的强制性法规;
- (2) 强大而民主的工会,可以使工人通过自我组织和集体谈判改善自己工作生存的条件。

过于强调用企业社会责任来解决侵犯工人权利的事情,会不利于政府机构有效实施劳动法,也有损工会的代表性。我们不禁要问:那些支持行为准则的企业的真正目的是什么?是要防止出现强大的、有阶级基础的工人团体,防止其进行组织,集体谈判,并参加到国家政治进程中保障强行劳动法的严格实施么?相对于强大的政府和工会,有的公司可能更愿意与行为准

[11] 英国乐施会期刊 *Development in Practice* 的一个特别版本收录了许多有关这个主题的文章;参见 *Development in Practice*, Vol. 14, Nos. 1&2 (February 2004)。

则和弱小而分散的非政府组织打交道。非政府组织的批评者们可以对个别工厂虐待劳工的行径进行揭露,但消费者会很快厌倦千篇一律的“曝光”。只有那些最谨慎和最警觉的消费者才会坚持以劳工权利为标准进行选择性的购买。

大公司争相开展行为准则运动,来避免那些会使工人权利和劳工标准提高的政府规制,工会的组织和集体协议的实行。强行法的有效执行,劳工自我组织和集体谈判是保护工人权利的最佳途径。企业社会责任和企业行为准则只应视为劳动法执行和集体谈判的一种补充,而非其替代品。

七、民主工会:中国的关键

目前的企业社会责任运动和相关的行为准则一直都包括结社自由、组织权利和集体谈判的权利。对于许多寻求实现企业社会责任路径的公司和利益相关者守则而言,中华全国总工会(全总)对中国工会的垄断给他们造了一道门槛。

国际劳工组织的自由结社委员会已经认定了中华全国总工会的垄断性质,同时指出它的“传送带”作用是对“工会建立要独立于公权利和执政党”原则的破坏——执政党的作用应该是保护和提高其选民的福利而不是对国家的政治、经济体系进行强化规制。^[12] 该委员会还强烈反对运用刑事追诉来对付那些对虐待性待遇进行抗议的工人,“委员会对(中国)政府坚持把劳工冲突当作不安定因素,然后基于一些笼统而模糊的指控,进行以长时间监禁为方式的惩罚的做法表示深深的遗憾。”^[13]

除了与政府的联系之外,在实务中,中华全国总工会还广泛的让一些公司经理,有时甚至是人力资源经理担任工会的领导职务。中国企业家联合会的一位高级职员告诉学者,工会只是“管理机构的一个分支”,它的作用还没有大到能代表工人并向工人解释为什么公司不能提高他们的工资或者为什么解聘会对公司有利。^[14] 另外一个研究组织发现,“中国工会的作用更像是人力资源部门的衍生物,并且主要致力于增进管理者们的利益。”^[15]

根据国际人权标准和国际劳工组织第 87、88 号公约,工人有权从自己阶层中选举出自己的代表。无论是政府还是雇主都不应为他们指定代表。此外,公司经理不应兼任工会领导。这样以防止出现工联主义。工会的任务在于把工人的需求向管理层反映,而不是把管理层的要求强加于工人。

这并不意味着工会就不能和执政党有密切的联系,或者和管理层通力合作。英国全国总工会(British Trades Union Congress)就是与那个国家的工党有机联系的。瑞典与德国的工会中央和本国的社会民主党之间的关系也是如此。在美国,劳工联合会及产业工业联合会(AFL-CIO)和民主党就党内的领导职务方面,有着事实上的联系——预留党内的领导职务给工会的职员。在发展中国家里,南非全国总工会(The Congress of South African Trade Unions)和非洲民族议会(African National Congress)也有类似的联系;阿根廷的总工会(CGT)也与庇隆主义党(Peronist party)建立了联系。

对工会自由度的一个更为深入的检验,是看那些选择不与政党(执政的或在野的)结盟的工会能否不因它们的选择而受到歧视。在上面提及的国家,以及其他一些存在工会自愿与政党结盟的国家,仍然存在着持不同意见的工会在抗拒政党或政府的政策。这些工会自由发挥作用的权力必须被尊重,这样才能充分的为工人提供结社的自由。

同样道理,虽然工会必须同时独立于企业管理层,但是工会理论本身并不阻碍工会在保留工人参与谈判权利的背景下与管理层合作来增进生产力、质量、安全和其他市场目标。强大的工会和强大的管理层能够通过谈判最终获得一个最优的结果——在满足工人需求的同时尊重企业经营上的需要。

以后中国要建立企业社会责任,将面临的挑战是要为建立符合国际人权标准和国际劳工组织公约的民主的工会活动创造新的空间。真正进步的企业社会责任运动应当支持工人建立民主的自己的组织。企业社会责任不应自持取代工联主义,而应成为工联主义的同盟。

迎接这一挑战不仅仅是推行企业社会责任的品牌厂商职员和供应商工厂管理者的责任。工会工作者同样应该承担起更多的责任,摆脱政府或管理层的控制,先于政府和管理层担当起代表其成员的任务。这并不是说和政府或管理层对立起来。这意味着社会对话以及通过探讨、协商与妥协来寻求解决方案。

国际劳工组织有强大的、能够帮助政府、雇主和工会实现这些目标的建设性计划。在工会这方面,国际自由工会联盟(ICFTU)和行业性的全球工会联盟(GUFs)都能起到这样的作用;而在雇主这方面,国际雇佣者组织和它的区域分支机构为经理人提供培训。许多大学的产业关系课程也提供了相似的培训计划,如集体谈判技巧、消除不公平感的方法、管理集体合同以及其他与劳资关系相关的内容。

在世界经济中,工作场所待遇公正所形成的声誉,是公司和国家很有竞争力的品牌资产。劳工权利的倡导者和具有“公平贸易”思想的消费者应该继续要求进行符合“社会责任”的生产。从商业的角度而言,供给链上的管理者——上至设在美国和其他发达国家的公司总部的高层,下至设在中国和其他发展中国家的配件工厂的经理和主管——都应该发展企业社会责任,使之发挥出所有潜力。其中就应包括工人为改善工作条件而组织和进行集体谈判的权利。